

MANPOWERGROUP INDEX TRHU PRÁCE

FIRMY PLÁNUJÚ MIERNE ZVÝŠIŤ NÁBOR ĽUDÍ

VYŠE POLOVICA ZAMESTNÁVATEĽOV MÁ PROBLÉM NÁJSŤ
KVALIFIKOVANÝCH PRACOVNÍKOV



ZHRNUTIE

- 34 % slovenských zamestnávateľov očakáva nárast počtu zamestnancov, 22 % predpokladá pokles a 36 % neočakáva žiadnu zmenu, zvyšných 8 % sa nevedelo vyjadriť
- Na základe týchto dát predstavuje čistý index trhu práce na Slovensku, očistený o sezónne výkyvy, na tretí štvrt'rok 2022 hodnotu +12 %.
- Najvyšší čistý index práce je v Bratislave (+19 %) a najnižší na strednom Slovensku (+1 %).
- Viac pracovných príležitostí očakávajú hlavne firmy, ktoré podnikajú v oblasti služieb s čistým indexom na úrovni +28 % a v hotelovom a reštauračnom sektore (+24 %).
- 56 % slovenských firiem čelí ťažkostiam pri hľadaní kvalifikovaných ľudí.
- Globálne plány naboru sa medziročne zlepšili na 36 zo 40 trhov a na 28 trhoch v porovnaní s minulým štvrt'rokom.

OBSAH

Q3 PROGNOZA ZAMESTNANOSTI	04
TRENDY A VÝZVY TRHU PRÁCE	12
GLOBAL TALENT SHORTAGES	14
AKO DNEŠNÉ TRENDY OVPLYVŇUJÚ PRACOVNÉ MIESTA	19
O PRIESKUME MANPOWERGROUP INDEX TRHU PRÁCE	23





Q3 PROGNOZA ZAMESTNANOSTI:

Zamestnávateľia očakávajú
nárast počtu pracovných
miest v júli až septembri



„Aj keď je povzbudivé vidieť, že zamestnávateľia majú v úmysle vytvárať pracovné miesta, je pre nich čoraz ťažšie nájsť talenty, ktoré potrebujú.“

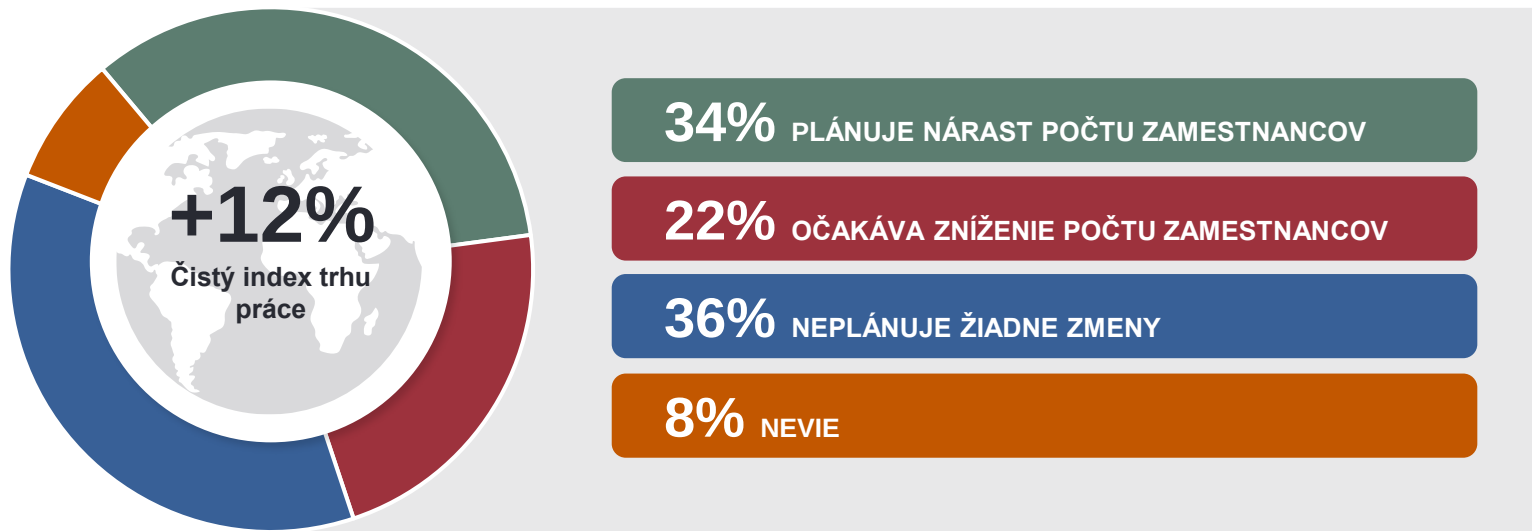
- Jonas Prising, ManpowerGroup Chairman & CEO

Čo predstavuje Čistý Index trhu práce?



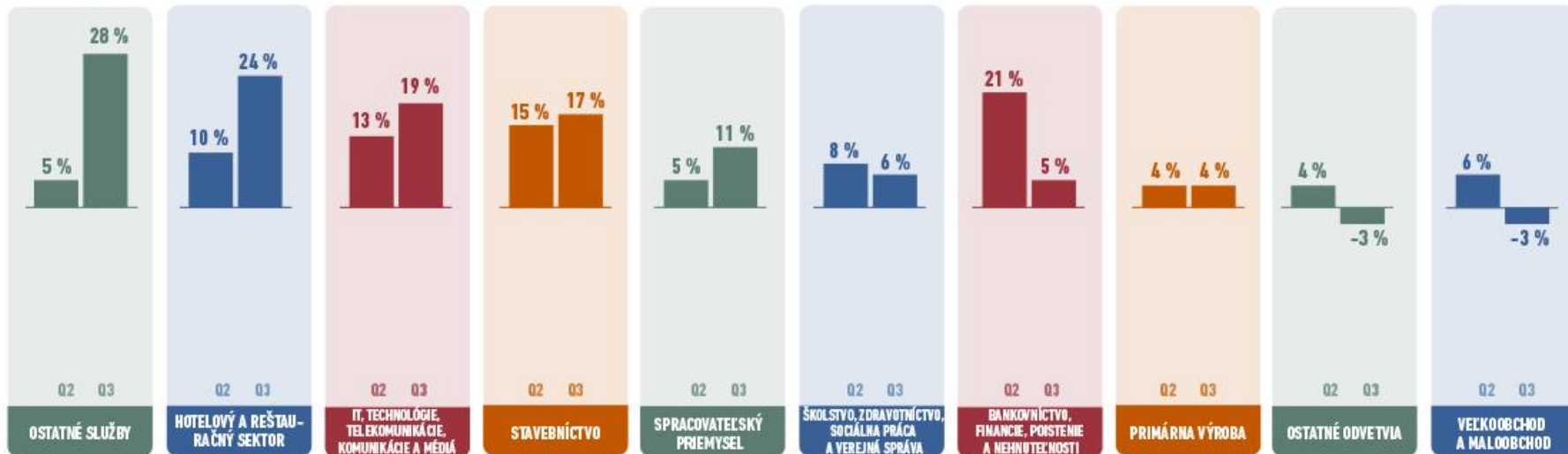
Čistý index trhu práce na Slovensku pre 3. štvrťrok 2022

Podľa najnovšieho prieskumu ManpowerGroup Slovensko, vykonanom na vzorke 520 zamestnávateľov, dosahuje čistý index trhu práce na Slovensku, očistený o sezónne výkyvy, úroveň +12 %. V porovnaní s predchádzajúcim kvartálom ide o nárast indexu o tri percentuálne body. Medziročne sa index trhu práce zvýšil o jeden percentuálny bod.



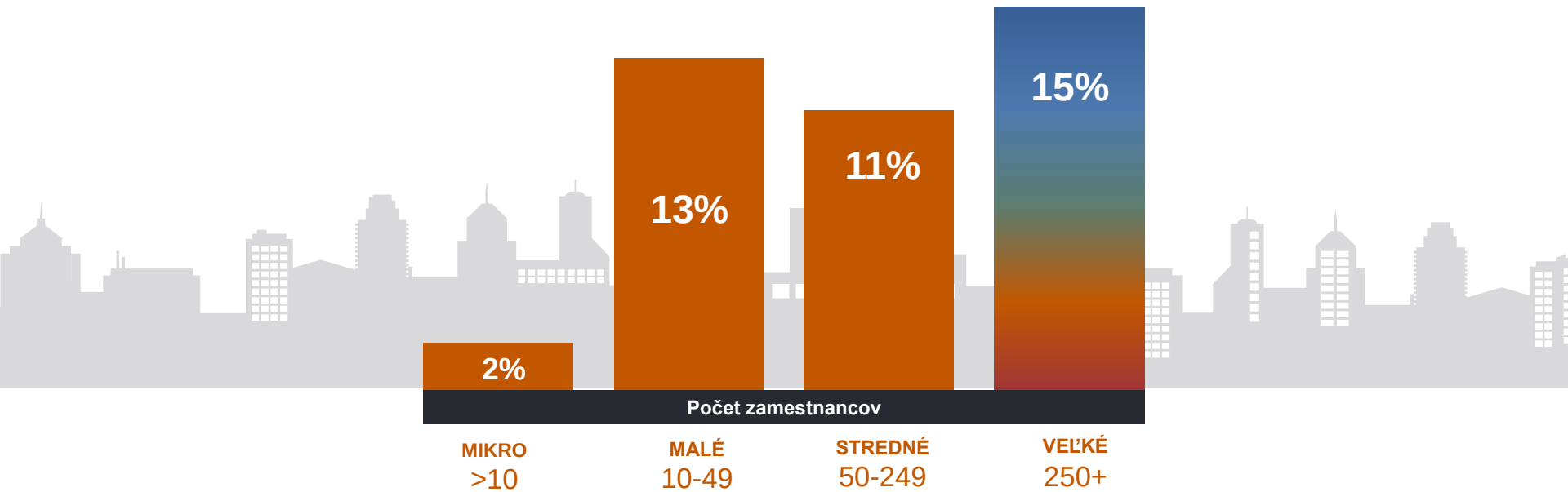
Zamestnávateľia očakávajú silný dopyt po kvalifikovaných pracovníkoch v kľúčových odvetviach

Podniky v sektore služieb (28 %), ako aj v hotelovom a reštauračnom biznise (24 %) potrebujú posilniť svoje zamestnanecké rady najnaliehavejšie. Viac zamestnancov bude potrebovať aj sektor IT, technológií, telekomunikácií, komunikácie a médií, ako aj stavebný sektor.



Najvýraznejšie zmeny v oblasti náboru očakávajú väčšie firmy

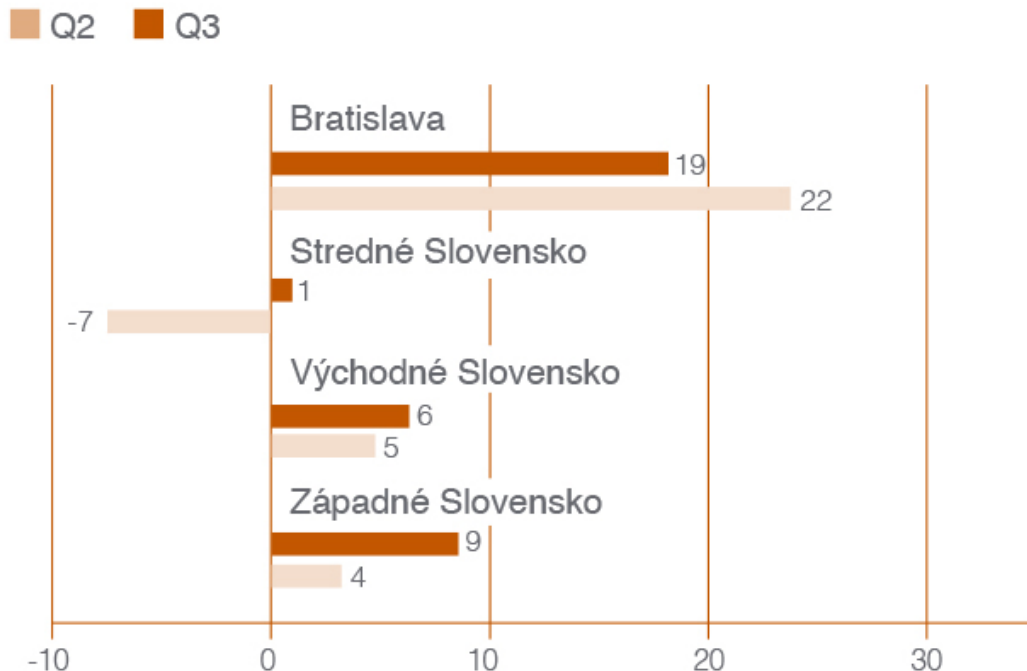
U väčších firiem (250+ zamestnancov) čistý index trhu práce dosahuje 15 %. V porovnaní s vyhlídkami pred rokom, ako aj v predchádzajúcom kvartáli, je však hodnota indexu o šesť percentuálnych bodov nižšia.



Najsilnejší nábor plánujú firmy v Bratislave

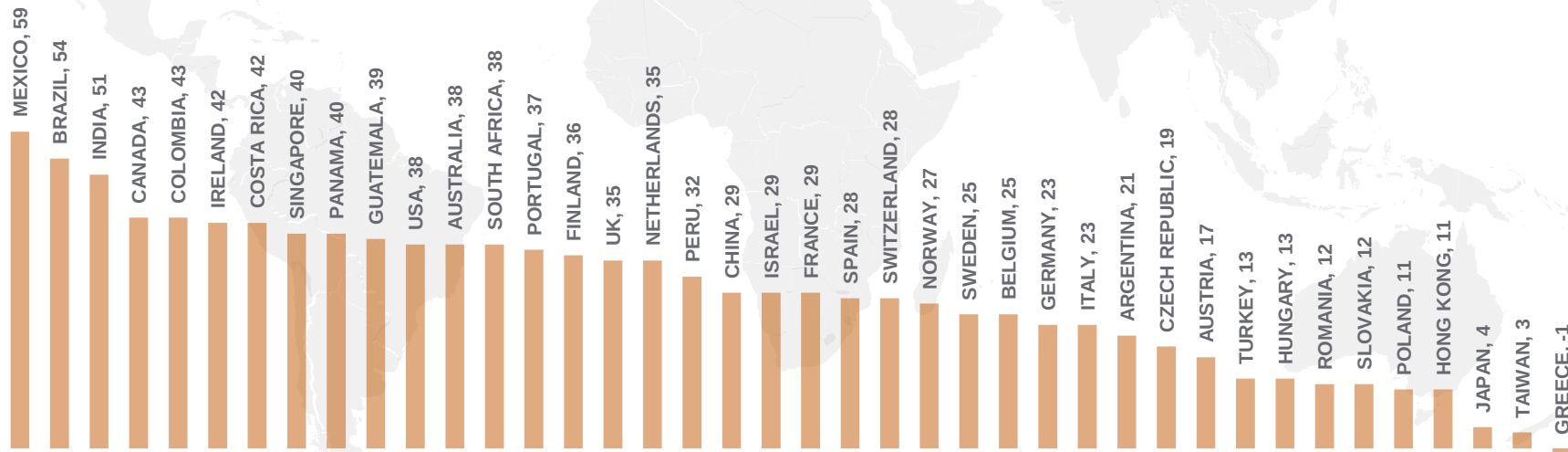
V porovnaní s predchádzajúcim kvartálom zamestnávateľa vo všetkých regiónoch Slovenska plánujú prijímať viac ľudí ako prepúšťať.

Najviac firiem plánuje nábor nových ľudí v Bratislave, a zároveň tu najmenej firiem plánuje znižovať stavy zamestnancov. Čistý index trhu práce v Bratislave tak dosahuje +19 %. Medziročne je to o osem percentuálnych bodov viac, no v porovnaní s predchádzajúcim kvartálom ide o mierny pokles. Zamestnávateľa v ostatných regiónoch Slovenska sú v plánoch náboru o niečo menej optimistickí ako pred rokom.



Celosvetový dopyt po zamestnancoch v mesiacoch júl – september 2022 narastie

Z dát, ktoré mapujú plány firiem a organizácií ohľadom nábora zamestnancov v treťom štvrtroku, vyplýva, že **39 zo 40** krajín sveta má pozitívny čistý index trhu.



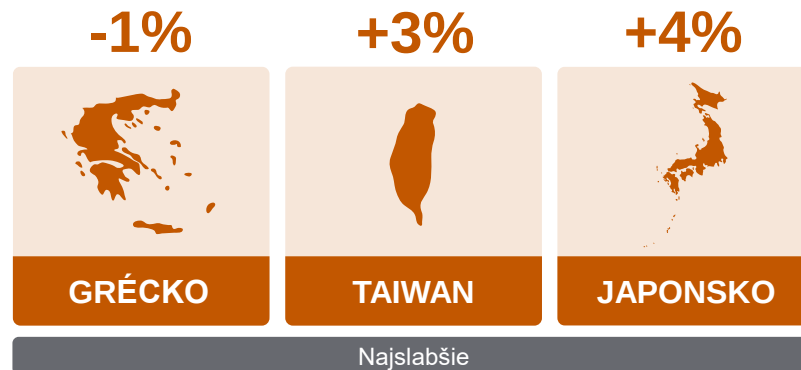
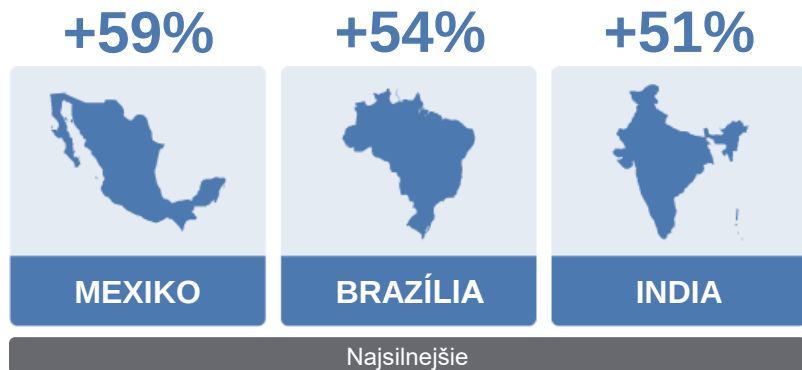
Očakáva sa, že veľké oživenie zamestnanosti si udrží dynamiku aj v Q3

Zamestnávateľia na celom svete očakávajú, že v treťom štvrtroku 2022 budú zamestnávať viac ľudí.

Globálny, sezónne očistený, čistý index trhu práce predstavuje +33 %. V medziročnom porovnaní sa plány náboru zvýšili o +18 % a v porovnaní s predchádzajúcim štvrtrokom o +4 %.

Najpozitívnejšie vyhliadky očakávajú zamestnávateľia v Južnej a Strednej Amerike (+44 %), po ktorých nasleduje Severná Amerika (+42 %), APAC (+32 %) a EMEA (+25 %).

Krajiny s najsilnejšími a najslabšími vyhliadkami na zamestnávanie v 3. štvrtroku 2022:





TRENDY A VÝZVY TRHU PRÁCE



Trendy, ktoré poháňajú transformáciu, nie sú nové, no sú naliehavejšie ako kedykoľvek predtým

Dopyt po kvalifikovaných pracovníkoch je na mnohých trhoch rekordne vysoký, no pandémie a v súčasnosti i konflikt na Ukrajine so sebou prinášajú veľkú mieru neistoty.

1 z 5

organizácií celosvetovo má problém nájsť technologické talenty.

ManpowerGroup:
Great Realization 2022

5 miliónov pracovných miest

bude v rámci automatizácie nahradených strojmi, no predpokladá sa, že tie budú viac ako kompenzované 97 miliónmi nových pracovných miest.

WEF: 2021 Future of Jobs Report

81% zamestnancov očakáva od svojich zamestnávateľov vzdelávacie programy, ktoré im pomôžu udržiavať si aktuálne zručnosti.

2021: Edelman Trust Barometer:
The Belief Driven Employee

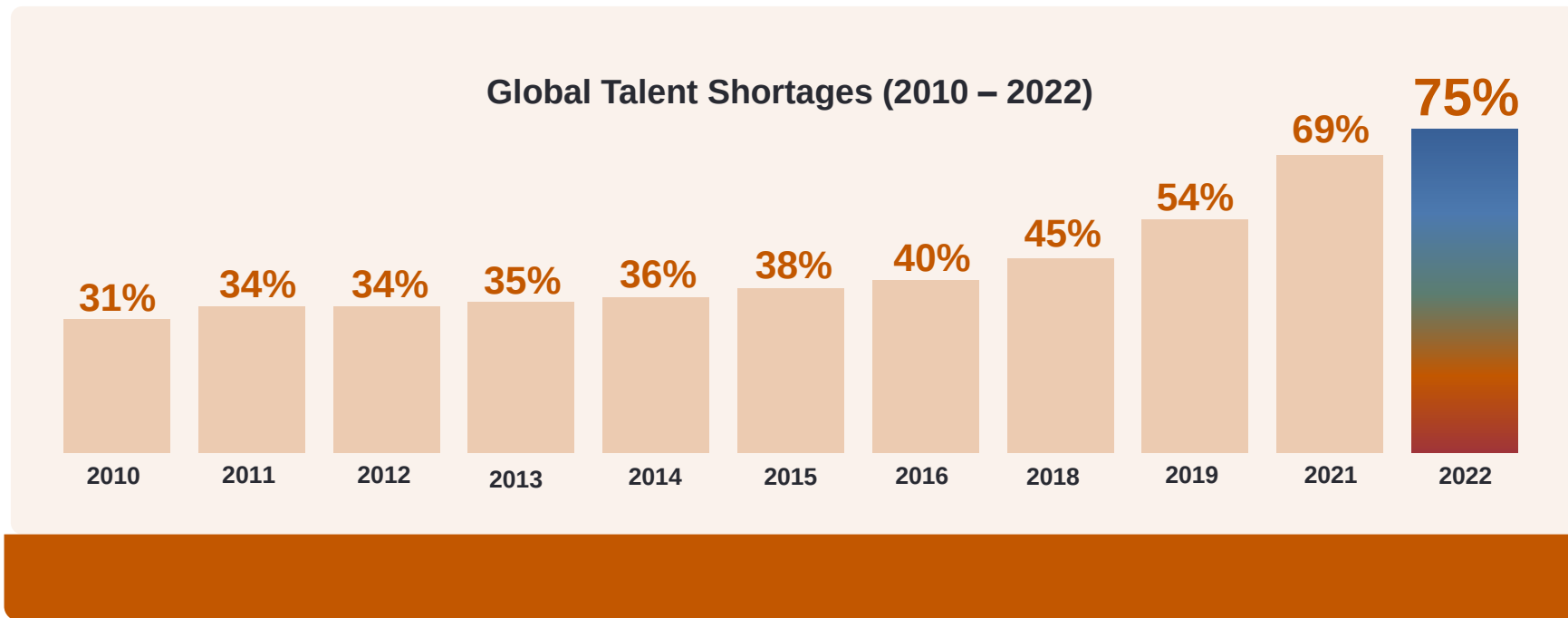
**GLOBAL
TALENT
SHORTAGES:**

globálne najvyššia
úroveň nedostatku
talentov za posledných
16 rokov.



Nedostatok talentov dosiahol globálne 16-ročné maximum

Traja zo štyroch zamestnávateľov na svete uvádzajú, že v roku 2022 budú mať problém nájsť kvalifikovaných pracovníkov, čo je medziročne o 6 percentuálnych bodov viac, a zároveň viac ako dvojnásobok oproti roku 2010 (31 %).



Vyššie polovica slovenských firiem čelí nedostatku kvalifikovaných ľudí

Až 56% slovenských firiem, uvádza, že pri hľadaní zamestnancov s potrebnými zručnosťami čelia ťažkostiam, pričom pre 13 % zamestnávateľov je veľmi náročné nájsť kvalifikovaných pracovníkov.



5 NAJŽIADANEJŠÍCH ZRUČNOSTÍ

Najkomplikovanejšie je podľa zamestnávateľov nájsť ľudí, ktorí ovládajú informačné technológie a spracovanie dát.

1 IT / SPRACOVANIE DÁT



2 SPRACOVATEĽSKÝ
PRIEMYSEL/ VÝROBA



3 LOGISTIKA



4 OBCHOD/ MARKETING



5 ADMINISTRATÍVA



5 NAJŽIADANEJŠÍCH MÄKKÝCH ZRUČNOSTÍ

Pre firmy je však podobne náročné nájsť ľudí so správnymi mäkkými zručnosťami. Spoľahlivosť, zodpovednosť a disciplinovanosť sú kvality, ktoré je náročné nájsť u uchádzačov podľa štvrťiny slovenských firiem. .

1 SPOL' AHLIVOSŤ



2 RIEŠENIE PROBLÉMOV



3 KREATIVITA, ORIGINALITA



4 PROAKTÍVNY PRÍSTUP



5 KRITICKÉ A ANALYTICKÉ
MYSLENIE



AKO DNEŠNÉ TRENDY OVPLYVNĽUJÚ PRACOVNÉ MIESTA:

nedostatok kvalifikovaných ľudí, očakávania
zamestnávateľov a najžiadanejšie mäkké
zručnosti podľa odvetvia





IT A TECHNOLÓGIE

55%

zamestnávateľov v
oblasti IT a
technológií uvádza
ťažkosti pri hľadaní
požadovaných
zručností

Pri tomto nedostatku kvalifikovaných ľudí chce súčasne 36% firiem v danom segmente v treťom štvrťroku zvýšiť počet svojich zamestnancov a 17 % očakáva ich zníženie. Ostatné firmy neočakávajú zmenu, alebo ešte nie sú rozhodnuté.

Čistý index trhu práce v IT a technológiách (NEO) je 19 % po sezónnom očistení dát, čo predstavuje štvrťročne nárast o 6 percentuálnych bodov.

TOP 5

MÄKKÝCH ZRUČNOSTÍ,
KTORÉ
ZAMESTNÁVATELIA V
IT A TECHNOLÓGIÁCH
HĽADAJÚ

1 KREATIVITA,
ORIGINALITA



2 INICIATÍVNOSŤ



3 RIEŠENIE PROBLÉMOV

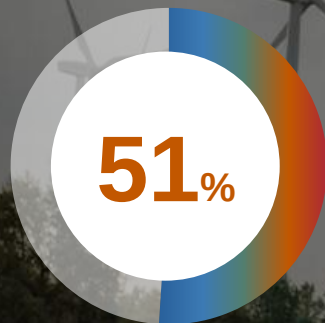


4 SPOĽAHLIVOSŤ



5 PROAKTÍVNOSŤ





zamestnávateľov
v stavebníctve
uvádza ťažkosti
pri hľadaní
požadovaných
zručností

Pri tomto nedostatku kvalifikovaných ľudí chce súčasne 38% firiem v danom segmente v treťom štvrtroku zvýšiť počet svojich zamestnancov a 21% očakáva ich zníženie. Ostatné firmy neočakávajú zmenu, alebo ešte nie sú rozhodnuté.

Čistý index trhu práce v stavebníctve (NEO) je 17% po sezónnom očistení dát, čo predstavuje štvrtročné nárast o 2 percentuálne body a medziročne o 5 percentuálnych bodov.

TOP 5 MÄKKÝCH ZRUČNOSTÍ, KTORÉ ZAMESTNÁVATELIA V STAVEBNÍCTVE HĽADAJÚ

- 1 RIEŠENIE PROBLÉMOV
- 2 KREATIVITA, ORIGINALITA
- 3 ODOLNOSŤ VOČI STRESU
- 4 KRITICKÉ MYSLENIE
- 5 INICIATÍVNOSŤ



HORECA SEKTOR

50%

zamestnávateľov v
HORECA segmente
uvádza ťažkosti pri
hľadaní
požadovaných
zručností

PROAKTÍVNY PRÍSTUP

Pri tomto nedostatku kvalifikovaných ľudí chce súčasne 43% podnikov v danom segmente v treťom štvrtroku zvýšiť počet svojich zamestnancov a 14% očakáva ich zníženie. Ostatné podniky neočakávajú zmenu, alebo ešte nie sú rozhodnuté.

Čistý index trhu práce v HORECA sektore (NEO) je 24% po sezónnom očistení dát, čo predstavuje štvrtročne nárast o 14 percentuálnych bodov a medziročne o 11 percentuálnych bodov.

TOP 5 MÄKKÝCH ZRUČNOSTÍ, KTORÉ ZAMESTNÁVATELIA V HORECA SEKTORE HĽADAJÚ

- 1 SPOLAHLIVOSŤ
- 2 ODOLNOSŤ VOČI STRESU
- 3 PROAKTÍVNY PRÍSTUP
- 4 RIEŠENIE PROBLÉMOV
- 5 KRITICKÉ MYSLENIE



O PRIESKUME MANPOWERGROUP INDEX TRHU PRÁCE

O prieskume ManpowerGroup Index trhu práce

Prieskum ManpowerGroup Employment Outlook Survey / ManpowerGroup Index trhu práce je najkomplexnejší výhľadový prieskum trhu práce svojho druhu, globálne považovaný za kľúčový ekonomický indikátor. Net Employment Outlook / Čistý Index trhu práce je rozdielom percenta zamestnávateľov predpokladajúcich zvyšovanie počtu zamestnancov a percenta zamestnávateľov očakávajúcich pokles počtu zamestnancov. Prieskum sa začal realizovať v r. 1962. Jeho úspech podporujú rôzne faktory:

Je unikátny

Svojou veľkosťou, rozsahom, dĺžkou trvania a oblasťou zamerania nemá obdobu. ManpowerGroup Index trhu práce je najrozsiahlejší výhľadový prieskum zamestnanosti na svete, v ktorom sami zamestnávatelia predpovedajú, aké budú ich náborové aktivity v nasledujúcom štvrťroku. Ostatné prieskumy a štúdie sa obvykle zameriavajú na retrospektívne údaje a informujú o tom, čo sa stalo v minulosti.

Nezávislý

Prieskum sa vykonáva na reprezentatívnej vzorke zamestnávateľov z krajín a území, v ktorých sa uskutočňuje. Účastníci prieskumu nepochádzajú zo zákaznickej základne ManpowerGroup.

Je rozsiahly

Prieskum je založený na dopytovaní viac ako 40 000 zamestnávateľov zo súkromného i verejného sektora v 40 krajinách a oblastiach s cieľom zmerať očakávané trendy zamestnanosti pre každý štvrťrok. Táto vzorka umožňuje vykonať analýzu v rámci špecifických sektorov a regiónov s cieľom poskytnúť podrobnejšie informácie.

Je cielený

Za viac ako päť desaťročí prieskum odvodzoval všetky informácie z rovnakej otázky: „Ako predpokladáte, že sa celková zamestnanosť vo vašej organizácii zmení v priebehu nasledujúcich troch mesiacov v porovnaní s aktuálnym štvrťrokom?“

Metodika prieskumu

Metodika použitá na zhromažďovanie údajov pre ManpowerGroup Index trhu práce bola pre účely reportu Q3 2022 digitalizovaná vo všetkých 40 krajinách a oblastiach. Respondenti v predchádzajúcich kvartáloch boli kontaktovaní telefonicky, teraz sa však údaje zbierajú online. Respondenti sú členmi online panelov s dvojitým prihlásením a sú motivovaní prieskum vyplniť.

Položená otázka a profil respondenta zostávajú nezmenené. Veľkosť organizácie a sektor sú štandardizované vo všetkých krajinách, aby bolo možné medzinárodné porovnanie.

O spoločnosti ManpowerGroup Slovensko



4 pobočky Bratislava, Nitra,
Žilina, Poprad



110 interných zamestnancov



2.000+ pridelených
zamestnancov



600 klientov



APAS

ASOCIÁCIA PERSONÁLNYCH AGENTÚR SLOVENSKA

- ManpowerGroup Slovensko je jeden zo zakladajúcich členov (2003)
- Prezidentkou APAS je **Zuzana Rumiz**, generálna manažérka ManpowerGroup Slovensko (od 2020)

LARGEST IN BUSINESS

WINNER 2022



**RECRUITMENT
AGENCIES**

- Víťaz rebríčka **Largest in Business** v kategórii personálnych agentúr (2020, 2021, 2022)

Preskúmajte viac na www.manpower.sk

ManpowerGroup poskytuje riešenia v rámci celého životného cyklu zamestnanca



Workforce Consulting & Analytics



Workforce Management



Talent Resourcing



Career Management



Career Transition



Top Talent Attraction



ManpowerGroup



Manpower



Experis



Talent
Solutions

Pre viac informácií navštívte
www.manpowergroup.com